

高等院校经济学管理学系列教材
GAODENG YUANXIAO JINGJIXUE GUANLIXUE XILIE JIAOCAI

人力资源管理 实务教程

RENLI ZIYUAN GUANLI SHIWU JIAOCHENG

黄维德 ⊙主 编
刘 燕 ⊙副主编



北京

人力资源管理实务教程

RENLI ZIYUAN GUANLI SHIWU JIAOCHENG

黄维德 ⊙主 编
刘 燕 ⊙副主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理实务教程/黄维德著. —北京:北京大学出版社, 2009. 11
(高等院校经济学管理学系列教材)

ISBN 978 - 7 - 301 - 15532 - 5

I. 人… II. 黄… III. 劳动力资源 - 资源管理 - 高等学校 - 教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 121181 号

书 名: 人力资源管理实务教程

著作责任者: 黄维德 主编 刘 燕 副主编

责任编辑: 朱梅全 丁传斌 王业龙

标准书号: ISBN 978 - 7 - 301 - 15532 - 5/F · 2254

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 电子邮箱: law@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027

出版部 62754962

印 刷 者: 北京飞达印刷有限责任公司

经 销 者: 新华书店

730 毫米 × 980 毫米 16 开本 22.25 印张 424 千字

2009 年 11 月第 1 版 2009 年 11 月第 1 次印刷

定 价: 36.00 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010 - 62752024 电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

前 言

当前,由金融海啸的爆发所引起的危机正深刻而剧烈地影响着全球经济和社会发展的各方面。作为最大的新兴发展中国家,在知识化、网络化、全球化趋势的潮流中,我国也难免其灾。我国的国有企业、民营企业、跨国企业都受到不同程度的影响,均面临外部市场不景气所带来的裁员、减薪等一系列难题或纠纷。但是,只要在这场金融风暴中生存下来的企业,一定是那些能够积极正视这场危机和挑战的组织,一定是那些苦练内功深谋远虑的组织,一定是那些积蓄人才谋求可持续发展的组织。

面对如此危机的局面,企业的专业人力资源管理者可以大有作为,及时调整人力资源战略,设计灵活的就业政策,积累优质的人力资本,加大各层次人员的培训投资,制定公平合理的薪酬福利制度,开展积极的员工心理援助计划(EAP),做好职业生涯辅导与规划,建立良好的员工劳动关系等等。人力资源部门只有通过规划实施各项积极的举措来修炼内功,才能在外部市场出现转机之时,实现企业的持续发展,这也是人力资源管理部门作为企业战略决策者必备的能力和魄力。

与此同时,对我们从事或将要从事人力资源管理的人来说,提升自己的专业知识和技能也到了迫在眉睫的时刻,我们必须加强自身的学习和培训。然而,在目前专业的人力资源管理教学与培训中,还存在着一系列的问题。例如,在教师的教学过程中,重理论轻实践。讲师授课主要集中于人力资源理论的反复讲解,关于人力资源的实践应用往往被忽略。况且很多理论源于西方的企业环境,不能照搬照用于中国的企业,如何将西方的理论和方法经过本土化的改造形成适合中国特色企业的要求,这还是一个难题。同时,学员在学习过程中动脑不动手,很少有机会针对一个现实的人力资源难题设计一套完整合理的解决方案,缺乏将人力资源管理各项职能系统规划的能力。此外,学习培训所使用的教材多理论少实务的内容,可以作为教学与培训使用的综合实务类教材非常少见。因此,人力资源管理者面临实际困境时总是感到束手无策。

针对以上的实际需求,我们编写了这本既可以针对大学本专科学学生教学使用,也可以作为管理培训课程使用的实务类教材,以满足当前甚至未来的管理者指导人力资源管理领域的实践需要。这本实务类教材遵循了人力资源管理体系的传统体系,在总论的基础上讲述人力资源管理各主要环节的理论与实务知识,如人力资源规划、工作分析、员工招聘、绩效评估、员工培训、职业生涯管理、员工

薪酬与福利、组织劳动争议防范与处理以及国际人力资源管理等方面的内容。与其他人力资源管理教材相比较,本教材有以下几个特点:

第一,注重将人力资源管理领域的新思想、新方法和新制度编撰进来。例如,最后的四个章节详述了人力资源管理信息系统、员工关系管理、新的劳动法规对人力资源管理的影响、劳动人事争议的防范和处理等内容,都体现了与时俱进的时代特点和学科要求。

第二,注重理论和实务内容的结合。每个章节以相关理论综述开始,首先帮助学习者梳理该章节的理论基础,然后各小节围绕人力资源管理相关职能的实务内容(如种类、程序、方法等)展开阐述。

第三,重点突出实务操作的方法、程序或制度。对于比较难以理解的内容和操作过程,本书结合某些企业组织的实际案例或图表进行论述。由于篇幅的限制,本书尽管没有将完整的一套实务表格或规范收录进来,却在必要的地方作了辅助的演示说明。此外,每章还配备了对应的案例分析题,要求学习者根据各章节的知识点设计具体的解决方案。这可以使学习者在掌握相关知识点之后,在一种模拟的人力资源环境中进行操作练习,提高他们的实践能力。

本书由黄维德担任主编,刘燕任副主编。全书由黄维德负责拟定框架并统稿。全书共分十四章,其中,第三、四、五、六、八章由黄维德撰写,第一、九、十、十二章由刘燕撰写,第二、七、十一章由吴冰撰写,第十三、十四章由毛信庄撰写。这里要感谢研究生王天慧、周维、郗静、王寅申、章显涛,他们为本书的完成收集和整理了相关的参考资料。另外,在本书的编写和出版过程中,北京大学出版社的丁传斌先生提出了许多宝贵的建议,在此深表感谢。

限于时间和水平的限制,书中难免有错误和不足之处,敬请各位同行、专家、读者批评指正。

编 者

2009 年 5 月

目 录

第一章 人力资源管理概述	(1)
第一节 人力资源管理理论	(1)
第二节 人力资源管理任务	(11)
第三节 人力资源管理组织	(18)
思考题	(26)
案例分析 陷入困境的承德公司	(26)
第二章 人力资源管理战略与规划	(30)
第一节 人力资源管理战略与环境	(30)
第二节 人力资源规划	(32)
第三节 人力资源供需预测方法	(35)
思考题	(44)
案例分析 森华集团的人力资源管理问题	(45)
第三章 工作分析	(47)
第一节 工作分析概述	(47)
第二节 工作分析方法与工作分析系统	(50)
第三节 工作描述和工作规范	(61)
第四节 工作设计与工作评价	(66)
思考题	(74)
案例分析 振兴电子科技集团有限公司职位管理	(74)
第四章 人力资源招聘	(77)
第一节 人力资源招聘概述	(77)
第二节 招聘渠道与程序	(79)
第三节 综合测试和情景模拟	(87)
第四节 面试	(97)
思考题	(102)
案例分析 环球电子科技有限公司核心员工的招聘	(102)

第五章 绩效评估	(104)
第一节 绩效评估概述	(104)
第二节 绩效评估程序与方法	(107)
第三节 绩效评估综合分析	(124)
思考题	(129)
案例分析 光明制药公司的绩效管理问题	(130)
第六章 员工薪酬管理	(132)
第一节 薪酬管理概述	(132)
第二节 薪酬的组成与制定方法	(135)
第三节 核心人才薪酬制度	(144)
思考题	(153)
案例分析 MKT 公司“高薪资、高效益”薪酬管理困境	(153)
第七章 员工福利管理	(155)
第一节 员工福利管理概述	(155)
第二节 员工福利种类与制度	(159)
第三节 员工福利管理	(165)
思考题	(168)
案例分析 博开电子设备有限公司的福利措施	(168)
第八章 职业生涯管理	(171)
第一节 职业生涯管理概述	(171)
第二节 个人职业生涯管理	(175)
第三节 组织职业生涯管理	(183)
思考题	(190)
案例分析 JW 公司的“苗圃计划”	(190)
第九章 员工培训	(193)
第一节 员工培训概述	(193)
第二节 员工培训基本过程	(201)
第三节 员工培训方法分析	(208)
第四节 培训有效性评估	(221)
思考题	(225)
案例分析 东方银行骨干人才的流失问题	(226)

第十章 国际人力资源管理与开发	(229)
第一节 国际人力资源管理概述	(229)
第二节 国际人力资源管理实务	(232)
第三节 国际人力资源开发实务	(242)
第四节 国际企业跨文化管理实务	(247)
思考题	(253)
案例分析 飞虹电梯有限公司上海分公司辞职事件	(253)
第十一章 人力资源管理信息系统	(257)
第一节 人力资源管理信息系统概述	(257)
第二节 人力资源管理信息系统功能分析	(258)
第三节 人力资源管理信息系统开发实务	(263)
思考题	(270)
案例分析 某公司人力资源管理信息系统应用案例	(271)
第十二章 员工关系管理	(272)
第一节 员工关系管理概述	(272)
第二节 劳动保护	(281)
第三节 我国社会保障制度	(285)
思考题	(289)
案例分析 宏奇钢铁公司的“跳槽风波”	(289)
第十三章 劳动立法及其对人力资源管理的影响	(291)
第一节 劳动立法与人力资源管理空间	(291)
第二节 劳动者权利立法的发展	(296)
第三节 劳动和社会保障的法律调整机制	(302)
思考题	(307)
案例分析一 “山西黑砖窑”事件	(307)
案例分析二 “华为员工辞职门”事件	(309)
第十四章 劳动人事争议的防范与处理	(310)
第一节 劳动人事争议概述	(310)
第二节 人力资源市场规制	(313)
第三节 劳动合同的签订和履行	(317)
第四节 人事聘用合同的签订和履行	(332)
第五节 劳动人事争议的提起和处理	(335)

思考题	(341)
案例分析一 中国首例员工封杀令 ——游戏公司向离职员工索赔百万	(342)
案例分析二 某软件公司与员工李某的劳动合同纠纷案	(343)
参考文献	(345)

第一章 人力资源管理概述

本章概要

人力资源管理是组织一项十分重要的管理工作。重视和加强人力资源管理,对于促进组织的发展、提高组织的竞争力、获得最大的社会和经济效益有着重要的意义。本章从介绍人力资源管理的基础理论出发,推及人力资源管理的人性假设及主要发展历程等。主要内容包括人力资源管理理论、人力资源管理任务及人力资源管理组织等。

第一节 人力资源管理理论

一、人力资源的概念和特征

(一) 人力资源的概念

人力资源是指存在于人体的智力和体力资源,是人类进行生产或提供服务,推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。

人力资源包括质量和数量两个维度,数量维度主要指一个社会或组织所拥有的具有劳动能力的人员的规模大小,而质量维度是指劳动者本身具有完成各种生产服务任务所必备的能力大小的总和。对于一个组织来说,既要重视人力资源数量上的要求,更要重视质量的保证,人力资源是一个组织生存和发展的基本保障。

从广义的角度来说,一个社会的人力资源状况按照其发挥作用的时间划分,可以分成现实的人力资源 and 潜在的人力资源两大类。现实的人力资源是指能够直接迅速投入劳动过程而产生效益的人群;而潜在的人力资源是指还不能够直接参与劳动,还需经过一段时间的开发与培训才得以投入劳动的人群。现实的人力资源是当前社会和组织生存的主要力量,而潜在的人力资源则是一个社会和组织发展的希望。

从狭义的角度来说,一个组织中的人力资源按照劳动形态划分,可以分成智力劳动能力和体力劳动能力。智力劳动能力主要指依靠知识和信息完成任务的一种复杂的思维创造能力,而体力劳动能力主要指依靠人的身体功能而进行的一种简单重复的操作能力。当然,这两种能力不能绝对分开,它们同时存在于一个员工身上,只是每个员工所拥有的优势能力不同而已。

（二）人力资源的特征

1. 人力资源的主动性

人力资源是诸多生产要素中唯一具有主动性的生产要素。人通过主观愿望、意念和思想来支配其他要素,并通过人的劳动过程来创造财富。因此,人的创新精神、创造能力始终是人力资源的精髓。人力资源的主动性决定着其他生产要素的整理效应和发展过程。

2. 人力资源的时效性

人力资源的时效性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。在少年儿童时期,进行人力资源的持续投资,但却不能提供现实的产出;在青壮年时期,人力资源开始产出效益,并不断增加产出的质与量;到了老年时期,人力资源的产出量又由于人的体力与智力的下降而在总体上有所下降,甚至丧失劳动能力、退出人力资源的范畴。可见,考察人力资源的时效性,可以有效地调整人力资源的投入与产出,最大限度地保证人力资源的产出,延长人力资源的作用时间。

3. 人力资源的可再生性

人力资源是“活”的资源。一方面,通过人口的繁衍,人力资源不断地再生生产出来,世世代代延续下去;另一方面,人的体能在一个生产过程中消耗之后,又可以通过休息和补充能量而得到恢复。因此,人的本身、人的体能与知识技能,都是可以再生的。

4. 人力资源的社会性

人力资源能力的发挥除了受到其自身和组织影响以外,还有一个很重要的制约因素就是社会环境的影响,包括社会的政治、经济、文化、意识形态等因素的影响,社会环境对人力资源的开发和使用起着直接或间接的影响作用。

二、人力资源管理的概念和意义

（一）人力资源管理的概念

人力资源管理即有效地管理工作中的、专门负责与人有关的问题,是影响员工行为、态度以及绩效的各种政策、制度以及管理实践,使人尽其才、事得其人、人职相宜,以实现组织目标的过程。同时,人力资源管理是组织中的一项执行职能,通过人力资源管理实践实现组织和员工的目标。

（二）人力资源管理的意义

重视和加强人力资源管理,对于促进组织的发展、提高组织的竞争力、获得最大的社会和经济效益有着重要的意义。这主要体现在以下几个方面:

第一,改善员工的工作生活质量。工作生活质量关注的是员工在工作中心理和生理方面的主观感受,并且直接和员工的工作满意度、组织承诺以及员工的

工作参与有关,也和员工的流动率、缺勤率有关。因此,人力资源管理要从真正关注员工的工作生活质量着手,了解员工的需求,保证信息沟通的畅通,提高员工的工作满意度。

第二,提高生产效率。研究表明,高生产率的组织与低生产率的组织之间的区别在于两者对人力资源部门的作用认识不同。在高生产率的组织中,人力资源管理主要通过组织设计与工作设计来提高生产效率。即通过全面诊断组织,了解个体和群体的需要,并提供相应的培训和支持,达到工作丰富化的效果。工作丰富化可以在一定程度上提高组织生产效率,

第三,获得竞争优势。一个组织必须依靠某种优势来抗衡竞争者的威胁,有效的人力资源管理是获得竞争优势的重要源泉,它为组织提供了核心人才的竞争优势。对于核心员工的开发和使用是人力资源实践的重要课题,如给他们创造就业的安全感、提供公平而具有竞争力的报酬和福利、制定完善的培训与开发计划等,为他们营造良好的职业生涯发展环境,都是提高组织竞争优势的举措。

三、人力资源管理所假设的人性观

人力资源管理的理论基础之一就在于管理过程之中的人性观。正如著名的管理学家麦格雷戈在《企业的人性面》一书中指出:每项管理的决策与措施,都是依据有关人性与其行为的假设。对人的本性的看法,是人力资源管理理论、管理原则与管理方法的基础。

1. 受雇人假设

受雇人假设认为,在资本主义初期的企业中,工人只不过是一种“会说话的工具”,是一个受雇用的人。资本家们会使用残酷的手段来管束工人,尽可能多地剥削工人的剩余价值,而根本不注重工作环境的改善,尽可能多地延长工作时间,实施严厉的惩罚手段。

这种受雇人假设的观点被之后的管理学家总结为“X理论”。美国管理学家麦格雷戈在他所著《企业的人性面》一书中,提出了两种对立的管理理论即X-Y理论,他认为传统的管理方式是建立在第一条假设,即“X理论”之上的,代表了“传统的指挥和控制观点”。X理论假设可概括为:一般人有一种不喜欢工作的本性,只要有可能他就会选择逃避工作;由于人类不喜欢工作,绝大多数人必须加以强迫、控制、指挥,以惩罚相威胁,使他们为实现组织目标而付出适当的努力;一般人宁愿受指挥,希望逃避责任,较少有野心,对安全的需要要高于一切。

这种假设的问题在于忽视了工人的一切需求和对利益的追求,抹杀了工人工作的积极性和创造性,造成了管理者与被管理者之间的冲突和人际关系的紧张,工人只把工作当成了谋生的手段,使得企业氛围趋于紧张,冲突不可避免。

2. 经济人假设

经济人假设最早由英国经济学家亚当·斯密提出。他认为人的行为动机源于经济诱因,人都要争取最大的经济利益,工作就是为了取得经济报酬。泰罗在其科学管理理论中同样使用了经济人假设,他认为资本家的目的是获取最大限度的利润,而工人的目的是获取最大的工资收入。假如能在判定工人工作效率比往常提高多少的前提下,给予工人一定量的工资激励,就会引导工人努力工作,服从指挥,接受管理,结果是工人得到实惠即工资增加,而企业主们则增加了收入,也方便了管理。现代经济学家修正了的经济人假设,认为人是有限理性、具有机会主义倾向的经济人。

基于这种假设所引出的管理方式是,组织应以经济报酬来迫使人们服从并作出绩效,并应以权力与控制体系来保护组织本身及引导员工,其管理的优点在于提高效率,完成任务。其管理特征是订立各种严格的工作规范和各种法规进行管制。为了提高士气则用金钱刺激,同时对消极怠工者严厉惩罚,即采取“胡萝卜加大棒”政策,泰罗制就是“经济人”观点的典型代表。

3. 社会人假设

社会人假设的理论基础是人际关系学说,最早来自于梅奥主持的霍桑实验。梅奥认为,人是有思想、有感情、有人格的活生生的“社会人”,人不是机器和动物。作为一个复杂的社会成员,金钱和物质虽然对其积极性的产生具有重要影响,但是起决定作用的不是物质报酬,而是员工在工作中发展起来的人际关系。这个结论之后又被英国塔维斯托克学院煤矿研究所再度验证。研究人员发现,在煤矿采用新的先进开采技术后,生产效率理应提高,但由于破坏了原来的工人之间的社会组合生产效率反而下降了。随后,管理人员吸收了社会科学的知识,重新调整了生产组织,生产效率又开始上升。这两项研究的共同结论是,人除了物质需要外,还有社会需要,人们要从社会关系中寻找乐趣。

1933年梅奥总结了霍桑实验及其他实验的结果,概括起来说,霍桑实验得出了以下结论:

(1) 传统管理理论认为,生产效率主要决定于工作方法和工作条件。霍桑实验认为,生产效率主要取决于职工的“士气”,而“士气”又受家庭和社会生活,以及企业中人与人之间的关系的影响。

(2) 传统管理只重视“正式群体”问题,诸如组织结构、职权划分、规章制度等,霍桑实验还注意到存在着某种“非正式群体”。这种无形的组织有其特殊的规范,影响着群体成员的行为。

(3) 霍桑实验还提出新型领导的必要性。领导者在了解人们的合乎逻辑的行为的同时,还须了解不合乎逻辑的行为,要善于倾听和沟通员工的意见,使正式组织的经济需要与非正式组织的社会需要取得平衡。

此假设得出的管理方式与根据经济人的假设得出的管理方式完全不同。它强调除了应注意工作目标(指标)的完成外,更应注意从事此项工作的人们要求;不应只注意指挥、监督等,更应重视员工之间的关系培养和形成员工的归属感和整体感;不应只注意对个人的奖励,而应提倡集体激励制度。

4. 管理人假设

管理人假设认为,在企业中,所有员工都应该是一个“管理人”。即便是一个普通的操作工人,他在管理的过程中也有着双重的身份:一方面,他接受来自于其他各方的指令、监督和控制,保持其行为与其他方面的一致性,是一个被管理者;另一方面,他在自己的工作领域,在操作机器和工具进行生产或服务时是一个主动的实施者或处理者,因而也是一个狭义的管理者。著名管理学家西蒙认为,任何作业在开始之前都要先进行决策。不仅仅是高层管理者需要进行决策,企业中所有阶层包括作业人员都要进行决策,它贯穿于整个组织中。西蒙认为,管理就是决策,因此,当企业中所有员工都在作决策时,他们都是管理的出发者,也就是“管理人”。

管理人假设的提出是对企业中人的管理、人的价值的一种新的更为全面的认识。该假设有利于发挥人的主动性,积极地参与日常工作的环节,提升创造力,开发潜能;有利于员工价值的提升,使员工感受到其“管理者”的身份,大家都是管理者,都需要作出决策,只不过是各自决策分工与层次的差异;有利于企业价值的转型,企业不仅仅是使用人、雇用人的场所,更应该是培养人才、发展人才的基地。

5. 自我实现的人假设

自我实现的人假设是基于一种对人的价值的全新看法,有别于管理人假设,很大程度上依赖于心理学家马斯洛的“需要层次理论”。这种理论认为,人的需要是从最基本的需要开始的,只有基本需要得到满足,才会触发更高层次的需要。而当前阶段的层次需要得到满足时,最后便会产生一种最高层次的需要,即“自我实现的需要”。自我实现的人是其他所有需要都已基本得到满足从而只追求自我实现需要的人。在当代经济条件下,在人们的生活质量普遍提高的情况下,已经有一部分人开始追寻这种自我实现的需要。

在企业的管理中,如果仍然采取强制手段,或者是严格的束缚,不给予员工任何自由发挥的空间,那么这种人就不会满足,不仅使得其情绪低落,更有可能迫使其进行工作转换,流向其认为更适合满足其需要、发挥才能的地方去。因此,面对这种自我实现的人的需要,在进行管理时,应当给予他们更多的授权,留有让其自主发挥的广阔空间,才能使其更好地为组织服务并更好地实现组织的目标。

综上所述,在进行组织的人力资源管理之前,注重管理过程中的人性观的研

究对于开展人力资源管理工作是至关重要的,只有在充分了解这些基本管理理论基础之上,才能更加有效地开展人力资源管理工作,使工作的开展更为有效。

四、人力资源管理理论的发展历程

追溯人力资源管理理论的发展历程,我们可以发现其与企业管理理论的发展和演变有着紧密的关系。管理劳动是伴随着人类社会的产生和发展而存在的,只要有人类的集体劳动,就存在对这种活动的管理,而只要存在对人类集体活动的管理,就会存在对人的管理活动,即人力资源管理活动。西方人力资源管理的发展历程一方面体现在人力资本理论的发展中,另一方面体现在管理理论的发展中。

1. 西方人力资本理论的提出与发展

西方人力资本理论的真正形成,开始于 20 世纪 50 年代。人力资源的作用在科学技术进步和经济发展的过程中发挥的作用越来越明显。美国经济学家舒尔茨与贝克尔被认为是人力资本理论研究中最为著名的人物,被认为是人力资本理论真正的创始人。

(1) 舒尔茨的人力资本理论

所谓人力资本(Human Capital),指的是劳动者投入到企业中的知识、技术、创新概念和管理方法的一种资源总称。企业就是财务资本和人力资本的一种契约关系。

首先提出人力资本理论并对经济发展动力作出全新解释的是舒尔茨。他在长期的农业经济研究中发现,促使美国农业产量迅速增长的重要原因已不是土地、劳力或资本存量的增加,而是人的技能与知识的提高。同时,他发现工人工资大幅度增长中有一部分尚未得到解释。他将这一部分归功于人力投资的结果。于是,舒尔茨在 1960 年提出人力资本学说,其中心论点就是:人力资本的增加对经济增长的作用,远比物质资本的增加重要得多。

其一,人力资本投资收益率超过物力资本投资的收益率。舒尔茨认为人力资本与物力资本投资的收益率是有相互关系的,认为人力资本与物力资本的相对投资量,主要是由它们的收益率决定的。当人力资本与物力资本二者间投资收益率相等时,就是二者之间的最佳投资比例。在二者还没有处于最佳状态时,就必须追加投资量不足的方面。

其二,人力资本在各个生产要素之间发挥着相互替代和补充作用。舒尔茨认为,现代经济发展已经不能单纯依靠自然资源和人的体力劳动,生产中必须提高体力劳动者的智力水平,增加脑力劳动者,以此来代替原有的生产要素。因此,由教育形成的人力资本在经济增长中会更多地代替其他生产要素。例如,在农业生产中,对农民的教育和农业科学研究成果的推广、应用,可以代替部分土

地的作用,促进经济的增长。

(2) 贝克尔的人力资本理论

贝克尔是芝加哥大学的教授,是芝加哥学派的主要代表人物之一。其著作《人力资本》(1964年)被认为是“经济思想中的人力资本投资革命的起点”。他对正规教育、在职培训和其他人力资本投资的支出和收入,以及年龄—收入曲线等问题进行了分析,强调教育与培训对形成人力资本的重要作用。他认为,人力资本是今后收益的源泉,因此,教育就是人力资本的主要投资之一。贝克尔注重分析微观的人力资本投资活动。例如,对家庭在孩子的生育、培养方面的经济决策与成本—收益分析,家庭的时间价值与时间配置分析及家庭的市场与非市场活动分析等,并且应用经济数学方法对其中的经济变量与关系进行了分析。

2. 西方管理理论的发展

人力资源管理理论是管理理论的重要组成部分,人力资源管理理论的发展与管理理论的发展基本同步。人力资源管理思想的起源与发展可以追溯很远,但现代人力资源管理理论的形成,则是19世纪末到20世纪初才开始的。以人力资源管理理论的发展过程来划分,西方人力资源管理理论发展有三大阶段:古典管理理论阶段、行为科学理论阶段、人力资源开发理论阶段。

(1) 古典管理理论

古典管理理论代表人物泰罗、法约尔、韦伯从三个不同角度,即车间工人、办公室总经理和组织来解决企业和社会组织的管理问题,为当时的社会解决企业组织中的劳资关系、管理原理和原则、生产效率等方面的问题,提供了管理思想的指导和科学理论方法。

第一,泰罗的科学管理原理

弗雷德里克·泰罗是美国古典管理学家,科学管理的创始人,被管理界誉为科学管理之父。在米德维尔工厂,他从一名学徒工开始,先后被提拔为车间管理员、技师、小组长、工长、设计室主任和总工程师。在这家工厂的经历使他了解到工人们普遍怠工的原因,他感到缺乏有效的管理手段是提高生产率的严重障碍。为此,泰罗开始探索科学的管理方法和理论。

他从“车床前的工人”开始,重点研究企业内部具体工作的效率。在他的管理生涯中,他不断在工厂实地进行试验,系统地研究和分析工人的操作方法和动作所花费的时间,逐渐形成其管理体系——科学管理。泰罗在他的主要著作《科学管理原理》中阐述了科学管理理论,使人们认识到了管理是一门建立在明确的法规、规范和原则之上的科学。

泰罗认为科学管理的根本目的是谋求最高劳动生产率,最高的工作效率是雇主和雇员达到共同富裕的基础,要达到最高的工作效率的重要手段是用科学化的、标准化的管理方法代替经验管理。

第二,法约尔的一般管理理论

泰罗的科学管理开创了古典管理理论的先河,同时,欧洲也出现了一批古典管理的代表人物及其理论,其中影响最大的当属法约尔及其一般管理理论。

亨利·法约尔,法国人,直到20世纪上半叶为止,是对管理运动的贡献最杰出的大师之一,被后人尊称为管理过程学派的开山鼻祖。

与泰罗的工人出身相反,法约尔长期担任企业高级领导职务。他的研究是以企业整体为研究对象,从“办公桌前的总经理”出发的。他认为,管理理论是指有关管理的、得到普遍承认的理论,是经过普遍经验检验并得到论证的一套有关原则、标准、方法、程序等内容的完整体系,有关管理的理论和方法不仅适用于公私企业,也适用于军政机关和社会团体,这些正是其一般管理理论的基石。法约尔的著述很多,1916年出版的《工业管理和一般管理》是其最主要的代表作,标志着一般管理理论的形成。他最主要的贡献在于从各种经营职能中独立列出管理活动,提出管理活动所需的五大职能和十四项管理原则。这也是其一般管理理论的核心。

法约尔通过对企业全部活动的分析,将管理活动从经营职能(包括技术、商业、财务、安全和会计等五大职能)中提炼出来,成为经营的第六项职能。区别了经营和管理,法约尔进一步得出了普遍意义上的管理定义,他认为管理是普遍的一种单独活动,有自己的一套知识体系,由各种职能构成,管理是管理者通过完成各种职能来实现目标的一个过程。企业中的每组活动都对应一种专门的能力,如技术能力、商业能力、财务能力、管理能力等。而随着企业由小到大、职位由低到高,管理能力在管理者必要能力中的相对重要性不断增加,而其他诸如技术、商业、财务、安全、会计等能力的重要性则会相对下降。

法约尔将管理活动分为计划、组织、指挥、协调和控制等五大管理职能,并进行了相应的分析和讨论。法约尔提出的十四项管理原则包括:劳动分工、权力与责任、纪律、统一指挥、统一领导、个人利益服从整体利益、人员的报酬、集中、等级制度、秩序、公平、人员的稳定、首创精神、人员的团结。

法约尔的一般管理理论是古典管理思想的重要代表,后来成为管理过程学派的理论基础,也是以后各种管理理论和管理实践的重要依据,对管理理论的发展和企业管理水平的提升均有着深刻的影响。其中某些原则甚至以“公理”的形式为人们所接受和使用。因此,继泰罗的科学管理之后,一般管理理论被誉为管理史上的第二座丰碑。

第三,韦伯的官僚组织理论

被誉为组织理论之父的德国社会学家马克斯·韦伯出生于德国,曾担任过教授、政府顾问、编辑,对社会学、宗教学、经济学与政治学都有相当高的造诣。韦伯的主要著作有《新教伦理与资本主义精神》、《一般经济史》、《社会和经济组